



Nieuwsbrief juli 2014

Wet Werk en Zekerheid

De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel met veranderingen in het arbeidsrecht aangenomen. Aanvankelijk zou een deel van de wijzigingen ingaan op 1 juli 2014, maar vanwege de korte voorbereidingstijd voor werkgevers is besloten tot uitstel.

De Wet Werk en Zekerheid treedt op 1 januari 2015 in werking. Een deel van de wijzigingen wordt pas op een later moment van kracht. De wijzigingen hebben betrekking op het ontslagrecht, de tijdelijke arbeidsovereenkomsten en de duur van de WW-uitkering.

Wijzigingen per 1 januari 2015

Deze wijzigingen hebben met name betrekking op tijdelijke arbeidscontracten. Het betreft zaken als proeftijdbeding, concurrentiebeding, uitzendbeding, loondoorbetalingsverplichting en aanzegtermijn.

Proeftijd

De mogelijkheid om een proeftijd te bedingen in een arbeidscontract vervalt voor contracten met een duur van zes maanden of korter.

Voor arbeidsovereenkomsten met een duur van zes maanden tot maximaal twee jaar geldt dat een proeftijd schriftelijk mag worden overeengekomen, mits deze niet langer is dan één maand.

De proeftijd mag maximaal twee maanden bedragen als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer of voor onbepaalde tijd.

Op proeftijdbedingen die reeds tot stand zijn gekomen vóór 1 januari 2015 blijft het oude recht van toepassing.

Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding beperkt de werknemer in zijn vrije keuze voor een andere werkgever. Daarom geldt nu al dat een concurrentiebeding schriftelijk moet zijn overeengekomen. Een concurrentiebeding mag alleen worden opgelegd aan een meerderjarige werknemer.



Met ingang van 1 januari 2015 vervalt in beginsel de mogelijkheid om een concurrentiebeding op te nemen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Alleen indien sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen is een concurrentiebeding nog toegestaan. Het gaat dan om specifieke werkzaamheden of om een specifieke functie. De werkgever zal in de arbeidsovereenkomst moeten motiveren waarom bedrijfs- of dienstbelangen het noodzakelijk maken om een concurrentiebeding in een tijdelijke overeenkomst op te nemen.

Uitzendarbeid

De wet biedt de mogelijkheid om de overeenkomst tussen uitzendbureau en uitzendkracht van rechtswege te eindigen als de inlener geen gebruik van de diensten van de uitzendkracht meer wil maken. Die mogelijkheid geldt uitsluitend voor de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht werkt voor het uitzendbureau. Dit uitzendbeding kan bij CAO tot nu toe onbeperkt worden opgerekt.

Per 1 januari 2015 kan dat niet meer onbeperkt; het uitzendbeding mag dan maximaal 78 weken gelden.

Oproepcontracten

Een werkgever hoeft geen loon te betalen als een werknemer geen arbeid verricht. Heeft een werknemer zijn arbeid niet kunnen verrichten door een oorzaak die voor rekening van de werkgever komt, dan behoudt de werknemer wel recht op loon. Het recht op loondoorbetaling kan op grond van de wet voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst worden uitgesloten. In een CAO kan deze termijn nu nog worden verlengd.

De mogelijkheid om de loondoorbetalingsverplichting bij CAO onbeperkt uit te sluiten vervalt per 1 januari 2015. Alleen in geval van bij CAO te bepalen bijzondere functies kan daarvan worden afgeweken.

Aanzegtermijn

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in beginsel van rechtswege door het verstrijken van deze bepaalde tijd. Behoudens andere afspraken is opzegging of aanzegging nu niet nodig.

De werkgever moet vanaf 1 januari 2015 tenminste één maand voor het einde van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer schriftelijk aan de werknemer laten weten of en onder welke voorwaarden hij het dienstverband wil voortzetten.



Het is toegestaan om bij voorbaat aan te zeggen, bijvoorbeeld door de aanzegging direct op te nemen in de betreffende arbeidsovereenkomst.

De werkgever die verzuimt aan te zeggen, is op vordering van de werknemer een boete verschuldigd van één bruto maandsalaris. Als de aanzegging niet tijdig is gedaan, wordt het bedrag naar rato berekend op basis van het aantal kalenderdagen dat te laat is aangezegd. Het recht op deze vordering vervalt twee maanden na einde van het contract.

De verplichting tot aanzegging geldt voor arbeidsovereenkomsten eindigend op of na 1 februari 2015.

Wijzigingen per 1 juli 2015

Met ingang van 1 juli 2015 wijzigt de ketenregeling voor opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd. Daarnaast verandert het ontslagrecht; de huidige keuzemogelijkheid tussen de kantonrechter en het UWV vervalt. Ook verandert het een en ander ten aanzien van ontslagvergoedingen.

Ketenregeling

Momenteel mogen maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een totale duur van maximaal 36 maanden worden aangegaan. Overschrijdt de totale duur de periode van 36 maanden of wordt een vierde tijdelijke overeenkomst aangeboden, dan wordt het laatste contract aangemerkt als een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Een periode langer dan drie maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten onderbreekt de keten.

Per 1 juli 2015 bedraagt de maximale periode van drie opeenvolgende contracten nog maar 24 maanden. De keten wordt pas onderbroken als de tussenliggende periode langer is dan zes maanden. Gevolg is dat veel sneller dan nu een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan vóór 1 juli 2015 blijft het oude recht van toepassing.

Ontslagvergoeding

Vanaf 1 juli 2015 moet de werkgever bij ontslag c.q. het niet verlengen van een overeenkomst voor bepaalde tijd altijd een vergoeding betalen aan de werknemer als het dienstverband twee jaar of langer heeft bestaan; de zogenaamde transitievergoeding.



Voor de eerste tien jaar van het dienstverband bedraagt de vergoeding een derde maandsalaris per dienstjaar. Voor alle volgende dienstjaren bedraagt de vergoeding een half maandsalaris. De vergoeding bedraagt maximaal € 75.000 bruto of maximaal een jaarsalaris als dat hoger is dan € 75.000 bruto.

De werkgever hoeft geen vergoeding te betalen als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer.

Bij ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever kan de kantonrechter een aanvullende vergoeding toekennen.

Wat is nu verstandig m.b.t. de duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd?

Afhankelijk van hetgeen u wenst, stelt u de duur van de contractketen vast. Wilt u gebruik kunnen maken van de proeftijd, dan moet het eerste contract voor bepaalde tijd langer zijn dan zes maanden. Wilt u geen transitievergoeding betalen als het dienstverband met uw werknemer eindigt, zorgt u er dan voor dat de keten korter is dan twee jaar.

Op basis van het bovenstaande zou de volgende keten een optie kunnen zijn;

- eerste contract van zeven maanden;
proeftijd van één maand mogelijk
- daarna twee contracten van acht maanden;
totale duur van de keten 23 maanden, derhalve geen transitievergoeding

Wilt u uw werknemer niet één maand voordat de overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt aanzeggen, dan zult u een contract korter dan zes maanden moeten aangaan. Een proeftijd is dan echter niet mogelijk.

Ontslag via kantonrechter of UWV?

Vanaf 1 juli 2015 bepaalt de ontslaggrond of een werkgever ontslag moet vragen bij het UWV of bij de kantonrechter. De route loopt via het UWV bij ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ontslag vanwege disfunctioneren of verwijtbaar handelen van de werknemer of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding wordt beoordeeld door de kantonrechter.

Ontslag met instemming van de werknemer

Toestemming van het UWV of ontbinding door de kantonrechter is niet nodig als de werknemer instemt met het ontslag. Dat moet blijken uit een schriftelijke verklaring van de



werknemer. De werknemer heeft een bedenktijd van twee weken om zijn instemming in te trekken. Hij hoeft daarvoor geen reden op te geven.

Via het sluiten van een beëindigingsovereenkomst kunnen partijen een arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden. Ook in dat geval geldt de bedenktijd voor de werknemer. De werkgever moet de werknemer er binnen twee werkdagen schriftelijk op wijzen dat hij twee weken bedenktijd heeft. Het advies is om dit op te nemen in de beëindigingsovereenkomst.

Opzegtermijn

De duur van de ontslagprocedure mag in mindering komen op de opzegtermijn, zolang de resterende termijn niet korter wordt dan één maand.

Hoger beroep en cassatie

Vanaf 1 juli 2015 kan een beslissing van het UWV worden voorgelegd aan de kantonrechter. Tegen uitspraken van de kantonrechter in ontslagzaken wordt hoger beroep en cassatie mogelijk.

Wijzigingen per 1 januari 2016

De maximale duur van de WW-uitkering gaat in een aantal stappen terug van 38 naar 24 maanden. In een CAO kunnen afspraken gemaakt worden om WW-uitkeringen na deze periode alsnog aan te vullen tot het huidige maximum van 38 maanden.

Iemand die langer dan een half jaar WW-uitkering ontvangt, moet al het beschikbare werk aanvaarden. Is het loon lager dan de WW-uitkering, dan wordt dat aangevuld vanuit de WW.

Heeft u na het lezen van deze nieuwsbrief nog vragen? Belt of mailt u ons gerust even!

Theo van Deelen
en medewerk(st)ers